

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 22** *RESOLUCIÓN de 18 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Alpedrete (personal laboral) (código número 28014472012008).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Alpedrete (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de abril de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de noviembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALPEDRETE

PREÁMBULO

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre el Ayuntamiento de Alpedrete y los representantes sindicales del Personal Laboral, conforme prevé el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 82 del mismo texto legal y la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1. Finalidad**

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los empleados laborales del Ayuntamiento de Alpedrete (Madrid).

Art. 2. Ámbito de aplicación personal

Afectará este Convenio a todos los empleados laborales con contratos fijos, indefinidos, interinos o temporales, que presten sus servicios en el Ayuntamiento, así como en todos los organismos dependientes del mismo, entendiéndose como afectados en su totalidad por el convenio, los trabajadores temporales con contratación ininterrumpida superior a 12 meses.

A los trabajadores con contratos temporales con un periodo de contratación menor al establecido en el párrafo anterior, no les será de aplicación lo dispuesto para el resto de los trabajadores en los capítulos VI y IX. En las materias reguladas por estos capítulos, se aplicará lo establecido en la norma origen de la contratación, el Estatuto de los trabajadores y EBEP.

Los trabajadores con jornada menor a la de 37,5 horas, serán acreedores de los derechos del presente convenio, de forma proporcional a su jornada.

En los supuestos en que el Ayuntamiento a través de conciertos con otros Entes de la Administración pública, transfiera servicios a distintos organismos o privatice los mismos, dará previa participación a los representantes de los trabajadores a los efectos del estricto cumplimiento de las normas de subrogación legal que le sean aplicables al supuesto de hecho concreto. En todo caso los empleados del ayuntamiento afectados, disfrutarán de la asistencia jurídica a la que se refiere el art. 44 del presente convenio colectivo durante el plazo de un año a contar desde la efectiva subrogación.

Quedan excluidas de la aplicación del presente Convenio todas aquellas personas físicas vinculadas al Ayuntamiento por un contrato no laboral, esto es, de prestación de servicios bien sea de naturaleza civil o mercantil, y los cargos de libres designación o confianza política.

Art. 3. Ámbito de aplicación territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores del Ayuntamiento y organismos autónomos y en todas las dependencias municipales, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamiento de trabajadores por todo el territorio nacional e internacional.

Art. 4. Ámbito temporal

La duración del presente Convenio será desde el 19 de abril de 2013 hasta el 18 de abril de 2014.

El presente Convenio entrará en vigor según lo previsto en la normativa de aplicación.

En el plazo de 15 días desde la aprobación, en su caso, por el pleno de la corporación, el texto se remitirá a los organismos competentes para iniciar su registro y publicación, según la normativa aplicable.

Sin perjuicio de lo anterior, la aplicación de los rendimientos económicos derivados del nuevo sistema de clasificación profesional obtenido de la valoración de puestos, se estará a lo previsto en el art. 9 y concordantes del presente convenio.

En los temas que se especifican a continuación, la negociación se llevará a cabo anualmente:

1. La valoración y clasificación de los puestos de trabajo (RPT), para el caso en que derivado de las reuniones de la comisión paritaria, se observe la necesidad de efectuar reuniones anuales.
2. Calendario laboral.
3. El fomento de empleo y las jubilaciones, horas extraordinarias, plazas vacantes, suplencias, participación en la Oferta de Empleo Público.
4. Cuantía y distribución de los fondos adicionales, con sometimiento a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
5. Planes de formación, aplicándose como referencia mínima los acuerdos que establezca el Acuerdo Marco Regional para la Administración Local.

Cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá denunciarlo, por escrito, para su revisión con una antelación de un mes al plazo de finalización de su vigencia.

En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo Convenio, continuará en vigor el presente.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el Convenio, éste se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, incluidas tanto las cláusulas normativas como las obligacionales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prórroga.

Art. 5. Indivisibilidad del convenio

Las condiciones pactadas en el presente acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. (Se considera texto global del Convenio: el articulado, disposiciones anexas y tablas salariales y posibles interpretaciones pactadas por la Comisión Paritaria, y en su caso modificadas por el órgano competente).

Capítulo II

Órganos de vigilancia

Art. 6. Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo el Convenio

Dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.

Respecto de su composición, se estará al acuerdo entre las partes en el acto de constitución.

Para la discusión de temas específicos cada una de las partes podrá invitar, en virtud de mayor conocimiento de los temas en concreto de que se trate, a otras personas con carácter de asesores.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes. Dicha reunión se celebrará obligatoriamente dentro de las 72 horas siguientes a su petición. Ambas partes podrán hacer públicas sus propuestas relacionadas con temas de trabajo y funcionamiento de la Comisión.

Tanto los órganos de la Corporación como todos los trabajadores están obligados a cooperar con los miembros de la Comisión, bajo el Principio de buena fe y con las limitaciones establecidas en la Ley de protección de Datos y legislación concordante.

Para el mejor desempeño de sus funciones, los miembros autorizados previamente por la Comisión podrán dirigirse o personarse en cualquier centro o dependencia, con el fin de investigar y comprobar los datos, proceder al estudio de expedientes y fondos documentales, así como, solicitar información tanto oral como escrita.

La comprobación y observación de todo documento, se efectuará en todo caso en las dependencias de la Casa Consistorial, sin que en ningún caso se puedan obtener copias de los documentos salvo autorización expresa de Alcaldía.

La negativa a la exhibición de documentación solicitada por los miembros de la Comisión, en todos los casos, se efectuará razonadamente y por escrito.

En todo caso, las solicitudes de información y/o documentación, serán sometidas al estricto cumplimiento de las normas que sobre cada materia, existan en cada momento y siempre respetando la intimidad privacidad y, en su caso, secreto.

Los acuerdos adoptados por el órgano competente a instancia de la comisión de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio, obligarán a las partes en los mismos términos que en el presente Acuerdo y serán recogidos en acta e incluidos en éste como Anexos, procediendo en su caso, a su publicación, tras el correspondiente procedimiento de aprobación por la corporación, en su caso.

En caso de no llegar a un acuerdo, las partes podrán someter a conciliación, mediación o Arbitraje, ante el SMAC u otro organismo o autoridad competente, siendo el resultado de la mediación de equidad o el arbitraje, vinculantes.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA

Integran el ámbito de competencias de la citada Comisión el desempeño de las siguientes funciones:

1. Interpretación del Texto del Convenio en su aplicación práctica.
2. Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión, a salvo de la posibilidad de las partes del acceso a los tribunales.
3. La facultad de anexionar al Convenio nuevos acuerdos si los hubiera, tras el correspondiente procedimiento de aprobación por la corporación, en su caso.
4. Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.
5. Informes acerca del grado de aplicación del Convenio, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.
6. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, así como cualquier otra que pueda serle atribuida a amparo de las disposiciones que en el futuro promulguen.
7. Intervención a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo y en descuelgue salarial, en aplicación del Art. 41.6, párrafo segundo y 82.3, párrafo sexto, modificados por el Art. 6 dos del RD-ley. Los plazos para la intervención de la comisión paritaria serán los fijados por el Art. 41.6 ET párrafo 2º y en el Art. 86.3 ET párrafo 6º, respectivamente. Una vez agotados los plazos y no habiendo acuerdo, la comisión paritaria remitirá las discrepancias surgidas al sistema extrajudicial de solución de conflictos al que esté adherido.

Art. 7. Otras comisiones

La Comisión Paritaria entenderá de los asuntos concernientes al régimen laboral de los empleados públicos y tomará la denominación correspondiente según el tema a tratar, a saber:

1. Comisión de Salud Laboral y Seguridad e Higiene en el Trabajo.
2. Comisión de Empleo, Formación y Reciclaje.
3. Comisión de Fondo de Acción social.

Art 8. Organización del trabajo

En relación con la organización del trabajo, se estará a lo dispuesto en el art. 20 del ET en todo caso, sin perjuicio de lo expuesto en el EBEP en sus capítulos II, III, V y VI.

Capítulo III

Plantilla

Art. 9. Clasificación del personal

Los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Convenio se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76 de la Ley 7/07 (EBEP), de acuerdo con las siguientes equivalencias, remitiéndonos para su aplicación al anexo del presente convenio en el que se contiene la Valoración de Puestos de Trabajo, como parte integrante del presente convenio:

- Grupo A: Subgrupo A1.
- Grupo B: Subgrupo A2.

- Grupo C: Subgrupo C1.
- Grupo D: Subgrupo C2.
- Grupo E: Agrupaciones Profesionales (A.P.) a que hace referencia la disposición adicional séptima.

Art. 10. Estructuración del empleo público en la corporación

El personal acogido a este Convenio se clasificará teniendo en cuenta el artículo 76 de la Ley 7/07 y el estudio de valoración de puestos de trabajo realizado en el ayuntamiento.

El resultado obtenido de la valoración de puestos y su adecuación retributiva a los distintos grupos profesionales se efectuará cuando la normativa legal al respecto permita incrementar la masa salarial.

La corporación y los representantes del personal público se comprometen, en el seno de la comisión paritaria regulada en el presente convenio, a la negociación en relación a las alegaciones efectuadas por la representación de los empleados públicos relativas a la valoración de puestos de trabajo que entró en vigor en enero de 2008. Para lo anterior, habrá de tenerse en cuenta en todo caso, la política presupuestaria y la planificación de los recursos humanos de la Corporación y la estructura del empleo público.

La corporación podrá efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural siempre que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Estos procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del EBEP.

Las partes se comprometen a la negociación en el segundo semestre del año 2013, respecto de la Ordenación de la actividad profesional (RPT). En el caso de acuerdo satisfactorio para las partes, la corporación se compromete a su efectiva aplicación desde el momento en que quede sin efecto la legislación que en la actualidad impide el incremento de la masa salarial.

Se estudiará, igualmente en el seno de la comisión, todo lo referente a categorías polivalentes dentro de grupos profesionales y su repercusión económica, a través del correcto abono de su productividad, mediante el complemento que se fije en cuantía y denominación, previo estudio y consideración presupuestaria.

Capítulo IV

Empleo, movilidad, promoción interna, traslados e ingresos

Art. 11. Empleo

1. Los trabajadores contratados para puestos de trabajo de carácter estructural ocupados con contrataciones temporales, se transformarán en contratos indefinidos, otorgándose por tanto la condición de carácter indefinido a tales contratos, con las consecuencias legales inherentes a tal condición, hasta la convocatoria y adjudicación de la plaza por el método legal y reglamentariamente establecido.

2. La Corporación se compromete a la normalización de las Ofertas de Empleo Público con carácter anual (Aprobación, Publicidad, Desarrollo, Contratación, etc.), evitando interinidades y temporalidades superiores a este período, sin perjuicio de lo expuesto en el art. 10. Por aplicación del artículo 23.1 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013, a lo largo del ejercicio 2013 no se procederá a la incorporación de nuevo personal,

salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores.

La tasa de reposición se regulará conforme a lo establecido en el apartado 23.2 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013.

Durante el año 2013 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

3. La corporación se compromete a la creación de BOLSA DE EMPLEO que bajo criterios de igualdad, méritos y capacidad, se integrarán los trabajadores que habiendo sido objeto de la conversión de sus contratos de temporales a interinos, hayan visto finalizada su prestación de servicios con la corporación, por la consolidación de la plaza que habían ocupado por un nuevo trabajador, mediante la correspondiente O.E.P.

Asimismo se integrarán en la citada BOLSA DE EMPLEO, todos aquellos trabajadores que tengan interés y méritos para acceder a los puestos que sean necesarios en la corporación, y que reúnan los requisitos establecidos en las correspondientes convocatorias. Se establecerá una baremación en la bolsa de empleo para fijar el orden en la lista de candidatos, a través de la negociación en el seno de la Comisión paritaria y teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

El personal contratado para Convenios INEM-Corporaciones Locales, pasará a formar parte de la bolsa de empleo, en los términos que en su regulación específica se determinen, siempre que en su selección se respeten los principios de Igualdad, mérito y capacidad.

Art. 12. Empleo y OEP

La participación sindical en la confección y desarrollo de la Oferta de Empleo del Ayuntamiento con carácter anual, la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingresos, se formalizará a través de la Comisión Paritaria.

La Comisión de Empleo será consultada sobre la movilidad, promoción interna, traslados, ascensos e ingreso siguiendo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Para todos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo (contratación, traslados, promoción interna), será precisa la constitución de un tribunal en el que formarán parte los representantes de los trabajadores, con derecho a voz y voto.

La corporación informará con carácter previo, a los representantes de los trabajadores sobre los cambios en las modalidades de prestación de servicios o las formas de gestión de los mismos, y en los casos de ampliación, nueva creación, desaparición, privatización o transferencia.

Las vacantes de puestos o de plazas según el caso, serán provistas por orden, a través de la siguiente relación:

1. Los excedentes forzosos, en puesto de trabajo
2. Los excedentes para cuidados de hijos, en su puesto de trabajo
3. Los excedentes voluntarios que soliciten su reingreso, en puesto de trabajo vacante.
4. Por concurso de traslado entre personal fijo y fijo discontinuo de la misma categoría, en las vacantes de puesto existentes.
5. Por promoción interna a través de concursos, concurso-oposición u oposición, a determinar en cada caso por la Comisión de Empleo, la cual elaborará un baremo que desarrolle los mecanismos de promoción interna, en la plaza vacante.
6. Nuevo ingreso, en plazas existentes y vacantes.

Art. 13. Sistema de ingreso, promoción y movilidad de personal

13.1. TURNO DE TRASLADO

Podrán concurrir a este turno, cualquier trabajador fijo, que ostente categoría idéntica o equivalente al nivel del puesto ofrecido, de acuerdo con las bases que se establezcan para el traslado de puesto, adjudicándose este a propuesta del Tribunal Seleccionador.

La Corporación, negociará con la Comisión de Empleo si se estima conveniente la correspondiente prueba de aptitud.

En todo caso, será necesario demostrar la adecuación profesional requerida para el puesto de trabajo y, superar un concurso que se resolverá mediante baremo establecido al efecto, y si se estima oportuna una prueba objetiva de adecuación al puesto que se opta.

13.2. PROMOCIÓN INTERNA

Resuelto el turno de traslado, las plazas vacantes resultantes se sacarán a promoción interna incluyendo procesos de funcionalización cruzada que se acuerden en la negociación pactada en el art. 10 del convenio, la selección de trabajadores se realizará entre los trabajadores fijos y/o con algún tipo de modalidad de contratación que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria con los siguientes criterios:

1. Realización de una prueba práctica relacionada con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir.
2. Valoración de los años de servicio prestados en la categoría profesional que se ostenta.
3. Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar.

La plaza o puesto de trabajo ofertado, se adjudicará al aspirante con mayor puntuación; no obstante podrá quedar desierta a juicio del Tribunal Seleccionador. En cualquier caso no podrá declararse desierta si existiese algún aspirante que haya superado la prueba práctica selectiva.

13.3. NUEVO INGRESO

Los puestos de trabajo de carácter fijo que no se hayan cubierto por promoción interna, se incluirán en la Oferta de Empleo Público.

13.4. PROCEDIMIENTO ESPECIAL

La corporación acudirá al procedimiento especial para la provisión de puestos de trabajo mediante contratos de duración determinada, en los siguientes casos:

1. Situaciones de urgencia por bajas médicas temporales, en puestos de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la incorporación del titular, una vez superada la incapacidad temporal.
2. Situaciones de urgencia (existiendo vacante en la plantilla), en puestos de carácter permanente, previa consulta de la Comisión de Empleo.
3. Contratos temporales para la realización de actividades no permanente, consultadas, previamente, con la Comisión de Empleo.

Estas contrataciones se harán del personal que exista en la Bolsa de Empleo confeccionada a partir de las pruebas realizadas para cubrir plazas de plantilla. En el caso de no existir lista de espera se hará una convocatoria con carácter temporal.

Art. 14. No amortización de puestos de trabajo

El Ayuntamiento no amortizará las plazas que quedasen vacantes excepto aquellas que por cualquier proceso de muerte, jubilación (anticipada o no), incapacidad permanente o absoluta, y si tras realizar por la corporación un estudio al respecto, se determine que es necesario no cubrir la vacante producida, dando información y traslado previo a los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria.

Art. 15. Permutas

No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas o cambios de trabajo o turno entre el personal del mismo nivel que cumpla los mismos requisitos.

Art. 16. Trabajos de categoría inferior y superior movilidad funcional y geográfica

Los trabajadores realizarán los trabajos propios del grupo profesional que ostenten.

1. La movilidad funcional: para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible realizarla si existen razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible para su desarrollo, procediendo a la cobertura de la plaza por promoción interna. No se consolidará categoría a ningún efecto por desempeñar trabajos de superior categoría que, en cualquier caso, no podrán desempeñarse por un tiempo superior a seis meses, cubriéndose la plaza por promoción interna. Al término del desempeño de dichas funciones, el trabajador podrá solicitar a la corporación, certificado en el cual figure la prestación de dichos servicios, a los efectos de cómputo de méritos.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de grupo profesional inferior durante un período superior a quince días, teniendo en cuenta además lo establecido en el apartado del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Transcurrido el período citado el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta pasado un año.

2. Movilidad geográfica: la decisión de traslado de centro deberá ser notificada por la Corporación al trabajador así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días de la fecha de su efectividad, debiéndose acompañar del correspondiente informe que justifique su necesidad.

Los trabajadores que realicen funciones de grupo profesional superior a la suya percibirán la retribución correspondiente al superior, prorrateándose por el tiempo efectivo de trabajo superior, la diferencia retributiva.

En caso de no llegar a ningún tipo de acuerdo las partes, el trabajador afectado desempeñará las funciones que venía realizando con anterioridad conforme a lo estipulado en su contrato de trabajo y a su grupo.

Art. 17. Estabilidad en el empleo

Todos los puestos permanentes vacantes que se cubran con carácter temporal a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, tendrán como duración máxima hasta la cobertura de dicha plaza incluida en la Oferta de Empleo Público.

Respecto a las plazas que responden a necesidades permanentes y no existentes en la plantilla presupuestaria pero cuyas funciones son desarrolladas por personal no fijo en plantilla, se convocarán mediante la correspondiente Oferta de Empleo Público, realizándose, si fuera necesario de forma que se convoquen el cien por cien de los mismos, mediante Concurso-Oposición, Concurso-Oposición restringido o Concurso de Méritos, previa superación en los casos que corresponda de la pertinente prueba de aptitud, remitiéndose las vacantes que se produzcan a la O.E.P.

La Comisión de Empleo estudiará el caso de trabajadores que periódicamente y de forma discontinua vienen realizando sus funciones, adquiriendo la condición de indefinidos a tiempo parcial aquellos que cumplan las disposiciones establecidas a tal fin en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando por acuerdo de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o por promoción interna, un trabajador haya de ser reciclado, se procurará, dentro de la existencia de vacantes y las condiciones del empleado público y del puesto de trabajo, la estabilidad en el nuevo puesto de trabajo

Capítulo V*Tiempo de trabajo***Art. 18. Jornada**

Se establece una jornada semanal de treinta y siete horas y media, que se realizarán, preferentemente, de lunes a viernes, en jornada continuada de siete horas y media diarias, como norma general.

En base a lo anterior, una vez restadas las horas correspondientes al periodo vacacional de 22 días laborables, las correspondientes a 14 festivos anuales, las del sábado santo y las de los días 24 y 31 de diciembre, quedará establecida la jornada en cómputo anual, para cada uno de los empleados públicos.

Previo análisis en la comisión paritaria, antes del día 1 de diciembre de cada año, el Ayuntamiento establecerá el número de horas correspondiente a la jornada en cómputo anual general del año siguiente.

De esta manera y ajustados a dicha jornada anual, también quedarán establecidos antes de fin de año, los cuadrantes de cada año, en los departamentos en los que se trabaje preferentemente de lunes a viernes y/o se trabaje con jornadas habituales diferentes a 7,5 horas diarias y/o se trabaje a turnos "jornada (diaria) habitual" se referirá a la comprendida dentro del cómputo anual.

Para aquellos trabajadores con jornada de siete horas y media diarias, se podrá disfrutar de una pausa en la jornada diaria de trabajo por un periodo de 30 minutos, computable como tiempo efectivo de trabajo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

El número de horas de trabajo efectivo no superará las siete horas y media diarias, salvo servicios especiales y los estipulados por cuadrante de trabajo.

Durante los días considerados período de fiestas de mayo y agosto se restarán dos horas de la jornada de trabajo diaria habitual, de forma que esta quedará reducida a cinco horas.

Aquellos empleados que por necesidades del servicio realicen una jornada superior a la resultante de aplicar el párrafo anterior, serán compensados con horas extraordinarias o extras-festivas, según el día.

Si el responsable de una sección del Ayuntamiento, propusiera razonadamente alguna variación de lo establecido en virtud de lo anterior (cuadrantes definitivos, duración de jornada, etc.) se llevará a efecto previo acuerdo con los afectados, si no hubiera consenso, la comisión paritaria decidirá al respecto y en caso de desacuerdo en la comisión, se obrará según la normativa.

Para los monitores y profesores afectados por el presente convenio, en función de su titulación y puesto de trabajo, se establecerá la forma que regule el tiempo indispensable para la preparación de la actividad y/o sustitución. Este periodo será computado como tiempo de trabajo efectivo y nunca podrá ser acumulado. Respecto de los trabajadores que como profesores realizan su actividad en la Escuela de Música, la distribución actual se concreta en 40% para la preparación de la actividad, debiendo establecerse los sistemas de control adecuados en ambos casos descritos.

La regulación de la jornada establecida en el convenio colectivo, será objeto de nueva regulación con base a los acuerdos en Comisión paritaria, una vez instaurado el reloj de fichaje u otro medio de control de presencia, con el correspondiente procedimiento de aprobación por la corporación, en su caso.

Capítulo VI

Vacaciones, licencias, permisos y excedencias

Art. 19. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas, cuyo disfrute será obligatorio no compensable económicamente, se estipula en 22 días hábiles; o parte proporcional de existir una antigüedad inferior a un año.

Las vacaciones serán fijadas por turnos rotativos entre los empleados públicos afectos a los servicios municipales, estableciéndose a tal efecto, el calendario laboral, confeccionado, de inicio, con las peticiones de los trabajadores. Se garantizará, al menos, el disfrute de 15 días naturales ó 11 laborables de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, con excepción del colectivo de limpieza, al que se le garantizará, al menos, el disfrute de 15 días naturales ó 11 laborables de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 31 de agosto, periodo coincidente con las vacaciones escolares. Para el supuesto en el que no se puedan atender, por razones del servicio, la petición voluntaria de vacaciones superior a los 15

días naturales ó 11 laborables garantizados, se fijará la fecha de disfrute del resto de común acuerdo, incrementándose en 1 día más de vacaciones por semana o fracción menor, que quedara por disfrutar.

Igualmente podrán disfrutarse en otros períodos de tiempo diferentes a los señalados anteriormente, previa petición del trabajador y con la conformidad del Responsable del Área.

Para el colectivo afectado por el presente Convenio las vacaciones no podrán comenzar en domingo, sábado o festivo o día libre, iniciándose en lunes o en días siguientes a los días de libranza semanal.

Los trabajadores que en la fecha de inicio de sus vacaciones anuales se encontrasen en situación de I.T., comenzarán a disfrutar dicho período al día siguiente de su alta, si ésta se produce dentro del año y las necesidades del servicio lo permiten, fijándose en otro caso de mutuo acuerdo entre el Ayuntamiento y el Trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se confeccionará el calendario laboral, por dependencias o departamentos, por el responsable del mismo. La recepción de las solicitudes por parte de los trabajadores, tendrá lugar, en todo caso, con anterioridad al 31 de marzo de cada año.

Todo el personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar, además de sus libranzas semanales y vacaciones estivales, los días legislados cada año como festivos, no recuperables a nivel Nacional, Autonómico o Local.

Durante la vigencia del RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, se podrán disfrutar siete días de vacaciones de manera independiente.

Los días 24 y 31 de diciembre y el Sábado Santo se considerarán días inhábiles, permaneciendo cerradas las dependencias municipales, exceptuando aquellos trabajadores adscritos a servicios esenciales (Policía, Sanidad, etc.).

A estos efectos los empleados públicos que presten servicios en esos días se considerarán como días festivos trabajados.

Art. 20. Puentes anuales

Los trabajadores tendrán derecho a dos puentes a lo largo del año. El disfrute de los puentes establecidos podrá hacerse efectivo en "puentes" propiamente dichos o en otros días, y de acuerdo entre ambas partes.

Por aplicación del artículo 8 y 16 del RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, este artículo se encuentra suspendido con carácter temporal.

Art. 21. Licencias retribuidas

Previo aviso y justificación posterior del trabajador, éste podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción íntegra del salario en los siguientes casos, además de los establecidos en las normas de aplicación:

1. Por matrimonio o por convivencia acreditada mediante el correspondiente certificado (contados a partir de la fecha que conste en el correspondiente certificado de convivencia), quince días naturales; dicho permiso no podrá ser concedido más que una vez cada dos años.
2. Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos:
 - 2.1 Cuando el evento tenga lugar en la misma localidad del centro de trabajo, un día hábil.
 - 2.2 Cuando tenga lugar en distinta localidad del centro de trabajo, dos días hábiles.
 - 2.3 Cuando tenga lugar fuera de la península, tres días, hábiles.
3. Por fallecimiento de familiares:
 - 3.1 Cónyuge o conviviente acreditada mediante certificado de convivencia y parientes hasta primer grado de consanguinidad (padres e hijos) o afinidad (yernos, nueras y suegros), tres días hábiles en la misma localidad y cinco días hábiles fuera.
 - 3.2 Parientes hasta segundo grado de consanguinidad (hermanos, abuelos y nietos) o afinidad, dos días hábiles y cuatro fuera.
 - 3.3 Parientes hasta tercer grado de consanguinidad (tíos, sobrinos, bisabuelos y bisnietos) o afinidad, un día hábil.
4. Por operación o enfermedad grave, justificados mediante certificado médico, de familiares y parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, según la siguiente escala en función de la gravedad:
 - Menos grave: dos días hábiles.
 - Grave: tres días hábiles y cinco días si sucede fuera de la localidad.
 - Muy grave: cuatro días hábiles y cinco días hábiles si sucede fuera de la localidad.

En caso de enfermedad grave o muy grave, justificados mediante certificado médico, de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea distinta localidad.
5. Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica del trabajador, de su cónyuge, sus hijos, ascendientes o personas dependientes que convivan con el trabajador y convivientes de hecho, todo ello acreditado mediante el correspondiente registro oficial, con la necesidad de acreditar la situación mediante justificante de la asistencia o atención médica.
6. Dos días por traslado de domicilio habitual.
7. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, el día de su celebración. Los trabajadores con turno de noche podrán elegir, entre la concesión del permiso el día anterior o posterior a la prueba. Se pedirá justificante de asistencia.
8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal,
9. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ocho días de licencia, no recuperables, para asuntos personales, que se disfrutarán de forma continuada o partida en diversos períodos de tiempo a elección del empleado público y no siendo, en ningún caso, acumulables a las vacaciones anuales.

Los trabajadores con una antigüedad superior a los 15 años efectivamente cumplidos, tendrán derecho a los incrementos de días de libre disposición que a continuación se listan:

- 15 años 1 día más,
- 18 años 2 días más,
- 24 años, 3 días más,
- A partir de 24 años, con cada cumplimiento de trienio, se obtendrá un día más.

Todas estas licencias, de coincidir más de una en el mismo período no serán acumulables, pudiendo optarse por la de mayor duración.

Se tomarán en días consecutivos de corresponder más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes.

El personal en turnos tendrá derecho a las licencias del mismo modo que el resto de los trabajadores, teniendo que ser sustituidos por otro trabajador siempre que los hechos causantes de las mismas se produzcan en sus días de trabajo.

Por aplicación del artículo 8 y 16 del RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad este artículo se encuentra suspendido con carácter temporal.

Art. 22. Licencia con sueldo parcial y sin sueldo

22. 1. LICENCIAS CON SUELDO PARCIAL

Además de los recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano o disminuido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción que solicite, con la correspondiente reducción salarial.

Este derecho sólo podrá ser ejercido previa justificación documentada, pudiendo limitar el Ayuntamiento, por causas justificadas, el ejercicio del derecho de forma simultánea.

22.2. LICENCIA SIN SUELDO

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar anualmente, previa justificación, un permiso sin sueldo por un máximo de dos meses en un plazo de dos años, siempre y cuando con dicho permiso no se perjudique el funcionamiento normal del servicio.-

El trabajador solicitará la licencia, al menos, con treinta días naturales de antelación a la fecha del inicio del disfrute.

La Corporación informará motivadamente sobre las razones de la negación en su caso.

Art. 23. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

En todo caso se concederán los siguientes permisos:

- a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.
- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.
- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.
- Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.
- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).
- En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.
- Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.
- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.
- e) A instancia de la solicitud por el empleado público, podrá acumularse el período de lactancia en un solo período, de duración de un mes más de licencia con sueldo.

Art. 24. Excedencias

Además de las señaladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito de este Convenio se tendrá derecho a las siguientes excedencias:

24.1. PARA EL CUIDADO DE HIJOS

Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los hijos sucesivos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajasen en el Ayuntamiento, el ejercicio de este derecho podrá ser limitado en los términos recogidos en la ley. No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse, cuando por motivos personales acreditados, así lo requiera. El Ayuntamiento, en este supuesto, procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses de forma automática, con lo que cesará su suspensión contractual.

Igual derecho se concederá al trabajador respecto a los hijos adoptivos, y acogidos, contándose el plazo de tres años desde la resolución judicial o administrativa.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo turno y centro de trabajo.

24.2. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Todo trabajador vinculado al presente Convenio y con una antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a excedencia, que se solicitará con 30 días de antelación y no podrá ser inferior en su duración a cuatro meses ni superior a cinco años, pudiendo solicitar su reingreso entre estos períodos.

El trabajador deberá solicitar su reingreso o renovación al menos con 30 días de antelación al término del plazo solicitado.

El trabajador que solicite el reingreso dentro del límite señalado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella siempre que posea la adecuación profesional para el puesto, y esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda. En caso de no existir vacantes, se le comunicará por escrito.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria no podrá solicitar otra hasta transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia. No se podrá concurrir a Concursos, Concursos-Oposición, Traslados, etc. en dicho período de excedencia.

24.3. EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá en los siguientes casos:

- Por la designación o elección para un cargo público. La duración de éste será la duración del mandato y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Art. 25. Conciliación de vida familiar y laboral

A los efectos de conciliar la vida familiar y laboral, serán de aplicación los contenidos regulados en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas publicada en el BOE de 29 de diciembre de 2012, en materia de Calendario Laboral, jornada, permisos, vacaciones y licencias, igualmente se someterán las citadas medidas al control de cumplimiento contenido en la norma.

Para el caso en el que coincidan permisos y situaciones derivadas del mismo hecho causante contenidos en la citada norma y en el presente convenio o normativa reguladora de situaciones de los empleados públicos-, el trabajador optará a uno de ellos, únicamente.

Capítulo VII

*Formación, reciclaje y promoción profesional***Art. 26. Formación y reciclaje**

El Ayuntamiento creará fondos propios para la formación del personal adscrito a este Convenio destinados prioritariamente a adaptación a las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de recursos humanos, con el objeto de alcanzar de forma progresiva los niveles de inversión de recursos para la formación existentes en la Unión Europea. En este capítulo no se contempla el gasto generado por cursos, jornadas, seminarios, etc., que se organicen y desarrollen, unilateralmente, por parte del personal no acogido al presente Convenio y, en general, a aquellos que no hayan sido aprobados por la Comisión de Formación y Reciclaje.

Los trabajadores estarán acogidos a los planes agrupados dentro de la formación continua, negociados en la Mesa Regional para la Formación Continua, entre la FMM y los Sindicatos. La comisión de Formación y Reciclaje estudiará las solicitudes y dará traslado de las mismas a la Mesa Regional.

La Comisión Paritaria colaborará en la planificación y desarrollo de los programas, siendo, prioritariamente, en dependencias del Ayuntamiento y en horario de trabajo, teniendo carácter continuo y voluntario.

No obstante, el trabajador vendrá obligado a la asistencia a cursos de formación profesional específicos organizados por la Comisión de Empleo, Formación y Reciclaje, dentro de su horario de trabajo. De realizarlos fuera del mismo el Ayuntamiento compensará económicamente las horas realizadas fuera de la jornada habitual.

La Comisión se reunirá el último trimestre del año y bimestralmente para elaborar los planes de formación. Emitirá un informe anual sobre el desarrollo y evolución de la formación de los empleados municipales.

El trabajador tendrá derecho a la percepción de unos gastos mínimos (matrícula, desplazamiento, dieta o media dieta) con cargo a los fondos de formación, que deberán ser justificados debidamente; asimismo, deberá acreditar la asistencia a los cursos y seminarios realizados, siempre y cuando sea el Ayuntamiento el que ordene la participación en el curso de formación.

Los cursos de formación que los trabajadores propongan a la corporación que tengan relación directa con su puesto de trabajo, podrán ser autorizados por el Jefe de departamento correspondiente y el concejal delegado. En la decisión de su autorización, el concejal delegado determinará los gastos que, en su caso, sean asumidos por la corporación.

El Ayuntamiento potenciará e incentivará el reciclaje de los trabajadores de los diferentes servicios municipales, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de los servicios públicos que se prestan y el cumplimiento de las funciones que la Ley le encomienda.

Los fondos necesarios podrán adquirirse a través de las subvenciones o colaboraciones que en el sector público o privado se determinen por su objeto a tal fin, a los que podrá optar la Corporación sometiéndose a las normas que regulen en cada caso el origen y destino de los fondos

Art. 27. Promoción profesional

Cuando el trabajador quiera realizar estudios fuera de su ámbito profesional, tendrá derecho a:

- Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas, no finales, sin merma de los haberes y por máximo de ocho días anuales, con la aportación de la justificación correspondiente.
- División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud de carácter oficial.
- La comisión de formación estudiará el admitir reducciones de jornada y modificaciones de la misma.

Capítulo VIII

*Condiciones económicas***Art. 28. Retribuciones**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio serán las que constan en los Anexos que se adjuntan al presente convenio colectivo, de conformidad con la aplicación de la Valoración de Puestos de Trabajo

CLÁUSULA DE COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL:

Las condiciones económicas con anterioridad a la fecha inicial del presente Acuerdo serán respetadas cuantitativamente de forma global y en cómputo anual, adaptándolas sin embargo, a la estructuración de las percepciones establecidas en este Convenio.

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL:

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio todos los trabajadores cotizan por el total de los conceptos retributivos, condensándose en uno solo como salario base, en los casos que procedan, y de acuerdo con las tablas salariales.

Art. 29. Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias que deberán abonarse antes del 20 de junio y antes del 20 de diciembre cada una de ellas.

Art. 30. Antigüedad

El personal comprendido en este Convenio percibirá por este concepto las cantidades correspondientes conforme lo establecido, de forma anual en la LPGE.

Asimismo se computarán a efectos de antigüedad los períodos trabajados en cualquier Administración Pública.

Art. 31. Pluses de trabajo para el personal laboral**31.1. NOCTURNIDAD**

Se entiende por jornada de trabajo nocturna la comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana; esta jornada no debe exceder de siete horas diarias, excepto si ha sido acordada previamente en el cuadrante de trabajo y de acuerdo con la jornada anual establecida. Los trabajadores que realicen horas nocturnas, tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad cuyo importe se reseña en el Anexo correspondiente.

31.2. TRABAJO EN DIA FESTIVO O LIBRANZA

Se entenderán por días festivos, además de los catorce establecidos anualmente, los días 24 y 31 de diciembre, así como el Sábado Santo.

Los empleados públicos cuya jornada de trabajo coincida en día festivo, tendrán derecho a percibir un plus de festividad cuyo importe por niveles y categorías se reseñará en el Anexo correspondiente, entendiéndose la cuantía en jornada completa y proporcionalmente si esta fuera inferior o superior a la habitual.

En los departamentos que sea necesario trabajar en día festivo, se procurará que la distribución de los mismos, a lo largo del año, se realice de forma equitativa entre los trabajadores afectados, teniendo en cuenta para su compensación mediante descansos de idéntica cualidad.

31.3. TRABAJO EN DOMINGO

Los empleados públicos, que por las características del servicio al que estén adscritos vengán obligados a trabajar en domingo, tendrán derecho a percibir un plus cuyo importe se reseña en el Anexo correspondiente, entendiéndose la cuantía en jornada completa y proporcionalmente si esta fuera inferior o superior a la habitual.

Como norma general un Sábado/Domingo de trabajo inhabilita para trabajar el Sábado/Domingo siguiente. En los casos en que esto no sea posible, se compensará con el descanso de dos Sábados/Domingos consecutivos por cada dos trabajados, fijando un criterio de rotación para todo el personal sujeto a esta circunstancia.

31.4. TRABAJO EN DIA LIBRE, PUENTES O DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Los días de descanso de cada empleado público se encuentran previamente establecidos en el cuadrante del departamento municipal correspondiente. La inclusión de los mismos al trabajo en un día de descanso por causas excepcionales (sustitución por enfermedad, por licencias, fiestas patronales, eventos culturales, deportivos, servicios especiales, etc.), se hará solamente por necesidad del servicio y con el fin de variar lo mínimo el cuadrante global del departamento municipal afectado a su regular funcionamiento previamente establecido.

El trabajador afectado tendrá derecho a la compensación con el descanso correspondiente y dentro de los treinta días naturales siguientes. Si esto no fuera posible, se compensará con horas extraordinarias festiva.

Art. 32. Horas extraordinarias

Se establece la supresión de las horas extraordinarias habituales, trabajándose exclusivamente aquellas de absoluta necesidad para el servicio, las cuales se compensarán con descanso, con las siguientes equivalencias:

Una hora extra normal: 1,5 horas de tiempo libre (una hora y treinta minutos).

Una hora extra festiva: 1,75 horas de tiempo libre (una hora y cuarenta y cinco minutos).

Una hora extra nocturna: 2 horas de tiempo libre.

Una hora extra nocturna festiva: 2,25 horas de tiempo libre (dos horas y quince minutos).

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

Los delegados de personal tendrán derecho a ser informados, cuando lo soliciten, del número de horas realizadas, especificando las causas, distribución por servicios y relación nominal de los trabajadores que las realizaron.

En el caso de que la hora extraordinaria se haya realizado en horario de domingo, festivo o, para aquellos colectivos cuyo periodo de descanso no coincida habitualmente con el fin de semana, en día de libranza, la hora extraordinaria se considerará extraordinaria-festiva.

La comisión paritaria estudiará la creación de un puesto de trabajo por cada 1300 horas que acumulen al año los trabajadores de un determinado servicio, departamento y categoría profesional, integrando el mismo la OEP.

Art. 33. Cobro de nómina

A) Cobro de nómina:

El Ayuntamiento hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia bancaria al banco que el trabajador haya designado, no más tarde del día 30 de cada mes salvo causas de fuerza mayor, acreditadas ante el colectivo de los trabajadores.

B) Anticipos de nómina:

Los empleados públicos tendrán derecho al anticipo de hasta dos mensualidades por importe del salario neto de cada mensualidad, cuyo plazo máximo de devolución será de doce meses.

No se podrán solicitar nuevos anticipos de nómina mensual, para el caso en que el trabajador no haya terminado de amortizar el solicitado previamente.

Se podrán simultanear un anticipo de nómina mensual con un anticipo de paga extraordinaria.

Para los trabajadores a tiempo parcial u otro tipo de contrato no fijo, se establece la siguiente escala:

1. Contratos hasta seis meses de duración anticipo del 50% del importe de una nómina y reintegrable en el tiempo de duración del contrato.
2. Para los contratos con duración hasta un año, el importe de una nómina, igualmente reintegrable en el tiempo de duración del contrato.

Se exceptúan de este apartado los contratos de tiempo indeterminado, por obra u otra modalidad.

Art. 34. Gastos de desplazamiento

Todo el personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse, dispondrá de un vehículo adecuado que la Corporación pondrá a su servicio, siempre que sea posible. En el caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le abonará al trabajador la cantidad establecida como plus de desplazamiento, cuya cuantía como suplido se calculará en función de los kilómetros recorridos multiplicados por 0,19 €, valor que para tal fin se establece en la normativa aplicable.

Art. 35. Dietas y salidas con grupos

Si por necesidades del servicio los trabajadores hubieran de trasladarse fuera del término municipal, el Ayuntamiento les abonará las dietas o medias dietas, la cantidad establecida como dietas de conformidad con lo previsto en el Real decreto de 462/02.

En los supuestos que el trabajador por motivo de exhibiciones, competiciones deportivas, actos culturales, de ocio o educativos, se haga responsable por indicación, con autorización o por mandato del ayuntamiento, de un grupo de personas, en lugar distinto a su puesto de trabajo y que suponga la pernocta fuera de su domicilio, percibirá la dieta correspondiente en el supuesto que no fueran los gastos de manutención y alojamiento suplidos directamente por el Ayuntamiento.

En el caso en que la salida no suponga pernocta fuera de su domicilio, se le abonará la dieta en la cuantía correspondiente.

Si la actividad se desarrolla en jornada partida de mañana y tarde, comprendiendo la hora de la comida, se le abonará la dieta correspondiente por este concepto, así como los gastos de transporte, u otros que tuviera que suplir el trabajador.

En todos los supuestos anteriormente citados, percibirá una compensación horaria extraordinaria, correspondiendo ésta a igual calidad y cantidad que si de una hora extraordinaria se tratara.

El horario máximo por el que se tendrá en cuenta esta compensación, no superará el horario establecido para una jornada laboral normal.

Capítulo IX

Prestaciones sociales

Art. 36. Incapacidad temporal

En los supuestos de incapacidad Temporal, tanto por enfermedad laboral, común o accidente, el trabajador percibirá el cien por cien de la base de cotización, desde el primer día de baja.

Por aplicación del artículo 9, la Disposición Adicional 18ª y la Disposición Transitoria 15ª del RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad este artículo se encuentra suspendido con carácter temporal en todo aquello que contravenga lo establecido en el artículo 48 del EBEP.

Durante la vigencia del RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, los empleados públicos del Ayuntamiento de Alpedrete percibirán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

- 1.ª Cuando la situación de incapacidad temporal derive de enfermedad común o accidente no laboral, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por

ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del cuarto día y hasta el vigésimo, ambos inclusive, se percibirá la prestación establecida por la legislación de la Seguridad Social, el sesenta por ciento de la base reguladora. A partir del vigésimo primero, ambos inclusive, se percibirá el setenta y cinco por ciento de la base reguladora.

2.^a Se percibirán el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento en los supuestos de hospitalización, intervención quirúrgica o enfermedad catalogada como grave o muy grave, según el catálogo de enfermedades graves de la Seguridad Social.

3.^a Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

La nueva regulación se aplica estrictamente a la incapacidad temporal, dejando al margen todo lo referido a situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, maternidad, etc., que seguirán complementándose al cien por cien.

Art. 37. Reconocimiento médico

Se llevará a cabo anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores, con inclusión de pruebas ginecológicas. Las citadas pruebas serán obligatorias para los colectivos, que así fije la norma de aplicación.

Art. 38. Ropa de trabajo

Se dotará a los trabajadores de todas aquellas prendas y medios que sean necesarios con el fin de garantizar un nivel óptimo de seguridad e higiene en el trabajo, estableciéndose el calendario y la periodicidad de las prendas necesarias en cada departamento y categorías que mantengan obligación del uso de uniforme, así como de prendas de protección.

Art. 39. Jubilación y plan de pensiones

1. La Corporación está obligada a informar puntualmente al Comité de empresa y Secciones Sindicales de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes, cuando ésta proceda.

2. Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivo para aquel personal que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente desee dar por finalizada su actividad profesional. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad.

3. Los trabajadores que teniendo derecho a pensión de jubilación a partir de los 60 años, según normas de la Seguridad Social, podrán jubilarse voluntariamente e incentivadamente a partir de dicha edad, percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios de incentivación:

- a) 60 años: 6.000 €
- b) 61 años: 4.800 €
- c) 62 años: 3.600 €
- d) 63 años: 2.400 €
- e) 64 años: 1.200 €

4. Se reconocen los sistemas de jubilación flexible y jubilación parcial en el marco de la legislación vigente.

5. Durante la vigencia del presente convenio la corporación abonará al plan de pensiones vigente el 0,5 % de la masa salarial de forma anual o conforme establezca la LPGE en relación a la cuantía y el ámbito temporal, negociando a través de la comisión de las entidades financieras la forma y efectos de aportaciones de los trabajadores que, a título individual, puedan incrementar las aportaciones a las que la Corporación se obliga.

Art. 40. Uso instalaciones municipales

Los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho al uso y disfrute gratuito de las instalaciones deportivas municipales, entendiéndose por tales las contenidas en la cuota única, escuelas deportivas municipales infantiles, así como tenis y pádel. Igualmente tendrán derecho a asistir con carácter gratuito a las actividades colectivas del Centro Cultural, todo ello de conformidad con lo previsto en la Ordenanza municipal correspondiente.

Se reconoce a un miembro de la unidad familiar los mismos derechos, sometidas a las mismas obligaciones, contenidas en el párrafo anterior.

Capítulo X

*Derechos sindicales***Art. 41. Representantes sindicales**

Los miembros del comité de empresa y representantes de las secciones sindicales, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general recogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores, que será de 20 horas mensuales por cada miembro del comité de empresa y de secciones sindicales con derecho a crédito horario. No se incluirá en el anterior cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas con la Corporación y en Tribunales o Comisiones Paritarias.
2. Tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante previo aviso de 24 horas con carácter ordinario y previo aviso no necesario con carácter de urgencia. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.
3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo, las causas de los mismos, consultar el libro de Matriculas y libro de visitas de Inspección de Trabajo. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario del cual recibirán una copia. También recibirán una copia de los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, de las tablas salariales de todos los trabajadores, incluyendo todos los conceptos. Asimismo, recibirán un ejemplar de la memoria anual y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afectan a los trabajadores.
4. Derechos a la utilización de fotocopiadora, multcopista y demás aparatos de reprografía, para uso de administración interna de los mismos, previa autorización del máximo responsable del servicio.
5. Se facilitarán los tablones de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.
6. Sin rebasar el máximo total de horas sindicales establecido en el punto 1 del presente artículo, se podrá acumular el crédito horario por parte de los representantes legales hasta un 100 % del mismo por medio de la correspondiente comunicación.
7. Será necesaria la consulta previa con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales siempre que se tomen decisiones que modifiquen las condiciones sustanciales en la definición dada por el art. 41 del ET, establecidas en los diferentes acuerdos y contratos de trabajo, así como la comunicación y negociación con los trabajadores afectados. En el curso de estas negociaciones, los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por los expertos que consideren oportunos.
8. Se facilitará la realización de cursos de orientación sindical, computándose la realización de los mismos como tiempo efectivo trabajado, aportando el pertinente justificante.
9. Se dispondrá de un local para el comité de empresa y secciones sindicales sin limitación de horarios dotándole de mobiliario de oficina y de los medios materiales como ordenador, conexión a Internet, impresora, teléfono con fax y facilitar acceso a ejemplares del BOE y del BOCM, archivos con llave, material fungible, etc.
10. Los miembros del Comité de Empresa y los representantes de las Secciones Sindicales, tendrán además de las garantías recogidas en el presente Convenio las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del E. T.

Por aplicación del artículo 10 del RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, todos aquellos derechos sindicales, que bajo ese título específico o bajo cualquier otra denominación, se contemplen en los Acuerdos para personal funcionario y estatutario y en los Convenios Colectivos y Acuerdos para el personal laboral suscritos con representantes u organizaciones sindicales, cuyo contenido exceda de los establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustarán de forma estricta a lo establecido en dichas normas.

A partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley dejarán, por tanto, de tener validez y surtir efectos, todos los Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos que en esta materia hayan podido suscribirse y que excedan de dicho contenido.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos que, exclusivamente en el ámbito de las Mesas Generales de Negociación, puedan establecerse, en lo sucesivo, en materia de modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo de los representantes sindicales a efectos de que puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación o adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales.

Art. 42. Asambleas

1. Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:

- a) Los Comités de Empresa.
- b) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 de la plantilla.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo

La convocatoria de Asambleas, bien sea en horario de trabajo o fuera del mismo, se realizará con un tiempo mínimo para solicitarlas 48 horas antes (24 horas en casos de urgente necesidad), habiendo de presentar obligatoriamente respuesta el Ayuntamiento en este período.

Para la convocatoria en horas de trabajo, se dispondrá de 20 horas anuales. No podrán realizarse más de una Asamblea mensual en horas de trabajo.

Se dispone que las Asambleas en horas de trabajo, serán convocadas en la franja horaria en la que convergen los diferentes turnos de trabajo (14 – 16 horas), quedando a cargo de la Corporación el establecimiento de los servicios mínimos a cubrir durante las mismas, siendo obligatoria la presencia de al menos un trabajador por departamento y turno durante las citadas asambleas.

Los convocantes serán los responsables de cuantos desperfectos se causen y habrán de garantizar el orden en las asambleas.

Art. 43. Secciones sindicales

1. Los afiliados a un sindicato legalmente reconocido que trabajen en el Ayuntamiento podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, conforme a las normas de dicho Sindicato.

2. Cada Sección Sindical, de acuerdo con sus estatutos designará un Delegado Sindical que tendrá los siguientes derechos y garantías:

- a) Al mismo crédito horario señalado en el artículo 41.1 del presente acuerdo para los Delegados de Personal. Este apartado se encuentra suspendido en aplicación del artículo 10 del RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

- b) A representar a los afiliados de la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias y a ser oídos por el Ayuntamiento en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.
- c) A ser informados y oídos por el Ayuntamiento con carácter previo:
 - Acerca de despidos y sanciones que afecten a afiliados al Sindicato
 - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o individual, o del Centro de Trabajo en general y sobre todo proyecto o acción del Ayuntamiento que pueda afectar a los trabajadores.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
- d) Tendrán acceso y recibirán la misma información y documentación que los Delegados de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, y a este Convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.
- e) Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos a los Delegados de Personal.

3. El Delegado Sindical tendrá los siguientes derechos:

- a) A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad Sindical en ámbito superior al Centro de Trabajo. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.
- b) A permisos sin retribución, cuando la comunicación previa por parte del Comité Ejecutivo Regional así lo solicite del respectivo sindicato. No podrá ser superior a los 10 días.
- c) A que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato a que están afiliados. El Ayuntamiento transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitando a la correspondiente Sección Sindical mes a mes la relación nominal de las retenciones prácticas y fotocopia del impreso de transferencia.

Art. 44. Asistencia jurídica

El Ayuntamiento prestará, en todo caso, asistencia jurídica a los empleados públicos que estén sometidos a proceso judicial o reclamación de responsabilidades civiles por litigios derivados del cumplimiento de sus funciones, dando esta asistencia indistintamente de si el trabajador asiste en calidad de denunciante o denunciado, a salvo de situaciones en las que la corporación sea, demandante, demandada, denunciante o querellante frente al empleado público.

Capítulo XI

Salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo

Art. 45. Salud laboral

1. De conformidad con lo dispuesto en la legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales, los empleados/as públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las Administraciones Públicas de protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada legislación, forman parte del derecho de los trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El Ayuntamiento realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y Plan de Prevención, con la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los empleados/as públicos con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y medios necesarios. El Ayuntamiento está obligado a garantizar e impartir una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los empleados públicos, haciendo especial incidencia cuando exista una nueva incorporación, cambio de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado/a, para sus compañeros/as, o terceros.

3. Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Administración. Para llevar a cabo lo expuesto en este punto, se crearán buenas prácticas laborales, con normas internas de funcionamiento y normalización. El Comité de Seguridad y Salud, será encargado de realizar las tareas señaladas en este punto y en los anteriores.

Art. 46. Delegados de prevención

1. Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los empleados públicos en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Administración Local y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, de entre los Delegados de Personal, elegidos por los trabajadores de acuerdo con la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además podrán ser elegidos por las Secciones Sindicales por su cualificación técnica acreditada con base en el Reglamento 39/1997, de 17 de enero, para la representación social en las competencias del Comité de Seguridad y Salud, sin que esta elección pueda alterar el número de delegados establecidos en el artículo 35.2 de la LPRL.

3. Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los puntos 1 y 2, respectivamente del art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud.

4. Los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo necesario para desarrollar la labor para la que fueron designados dentro del cómputo de las horas sindicales.

Art. 47. Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud, que será único para todo el Ayuntamiento, se configura como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, siendo el instrumento legal al servicio de la Empresa y su personal para el cumplimiento de las prestaciones legales en dicha materia.

2. El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto de miembros de todas las Organizaciones Sindicales, de acuerdo a su representatividad y representantes de la Corporación.

3. El Ayuntamiento proporcionará al Servicio de Prevención, a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como a los Delegados de Prevención, los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el desempeño de sus funciones, comprometiéndose a realizar un curso de prevención para todos los delegados de personal, que será tenido en cuenta a efectos de formación.

Art. 48. Competencias del Comité de Seguridad y Salud

1. Son funciones del Comité de Seguridad y Salud:

- a) Promover el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de Prevención de riesgos en la organización. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- c) Conocer directamente y recibir información en relación con los riesgos profesionales para la vida y la salud de los trabajadores y para los bienes y objetos de la organización y, en concreto, conocer las reclamaciones del personal y los expedientes en materia de Seguridad y Salud.
- d) Interesarse por la práctica de reconocimientos médicos.

- e) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- f) Participar en la elaboración mapas de riesgos laborales desde las evaluaciones de riesgo y el Plan de Prevención, realizando un seguimiento y evaluación, así como la formación e información a los trabajadores/as implicados.
- g) Promover cauces concretos de formación de personas, equipos o comisiones especiales cuando sean necesarias, para recibir educación sanitaria orientada a la prevención general y específica sanitaria permanentemente actualizable; realizar campañas de información y mentalización del personal (directivos, técnicos, mandos intermedios y demás trabajadores), en orden a la prevención de enfermedades profesionales y de riesgos, sobre todo los inútiles e innecesarios, y a la adopción de medidas frente a los inevitables y especialmente aquellas relacionadas con la drogodependencia, así como riesgos laborales.
- h) Promover el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud, ya sea por la vigente ley o futura, las específicas del Ayuntamiento o las emanadas del propio Comité de Seguridad y Salud.
- i) Conocer directamente y recibir información en relación con los riesgos para la vida y salud de los trabajadores, buscando, controlando y proponiendo su eliminación, siempre que sea posible, de los riesgos en su origen y proponiendo la protección colectiva y la individual.
- j) Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación de los Convenios Colectivos en materia de Seguridad.
- k) Velar por la ejecución de los acuerdos del Pleno del Ayuntamiento u otros órganos competentes en materia de Seguridad y Salud.
- m) Cuando en un lugar de trabajo existan obras de reforma, remodelación o acondicionamiento y éstas afecten a la integridad física del trabajador/a, o perturben el normal desarrollo del trabajo, dichas obras se tendrán que suspender hasta que se tomen las medidas para acabar con los riesgos, o si por la idiosincrasia de las obras no se pudieran reducir los mismos, los trabajadores/as tendrán que desalojar el lugar de trabajo o habilitar otro lugar cercano mientras duren las obras.
- n) Redactar una Memoria Anual sobre las actividades realizadas.
- o) En cada reunión del Comité de Seguridad y Salud se revisarán los casos de accidentes y enfermedades profesionales y las medidas de prevención adoptadas.
- p) En el Comité de Seguridad y Salud se establecerán los útiles de trabajo y vestuario más adecuados para cada puesto de trabajo, así como el tiempo de duración de estos, interviniendo en los procesos de adquisición de los mismos a efectos de supervisar la calidad e idoneidad de lo adquirido.
- q) Inspeccionar libremente todos los lugares y centros de trabajo, requiriendo las opiniones y observaciones de los trabajadores municipales que se consideren oportunas.
- r) El Comité de Seguridad y Salud velará por la ejecución de los acuerdos que en el mismo se adopten; dichos acuerdos serán vinculantes y se tomarán por mayoría, siendo de obligado cumplimiento en los términos y plazos que se acuerden.
- s) Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente para la salud de la mujer embarazada o del feto, ésta podrá cambiar el turno u ocupar un puesto de trabajo diferente, compatible con su estado, sin menoscabo de sus derechos económicos o profesionales; en tanto dure el hecho que lo motive, se le reservará su puesto de origen, previo certificado médico correspondiente.
- t) Desarrollo y aplicación del Reglamento de Puestos Adaptados y la realización de un Catálogo de este tipo de puestos.
- u) Establecer el calendario de revisión y reposición de la ropa de trabajo de los empleados públicos, en los casos, dependencias y puestos de trabajo en los que sea obligatorio la vestimenta uniformada.

2. La competencia del Comité de Seguridad y Salud alcanza a todos los centros o lugares de trabajo del Ayuntamiento.

Art. 49. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales

El Ayuntamiento cuando contrate con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales. Se aplicará el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL.

A tal efecto se exigirán a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, que estarán a disposición, igualmente, de los Delegados de Prevención.

Capítulo XII

*Régimen disciplinario***Art. 50. Régimen disciplinario**

50.1 Responsabilidad disciplinaria

1. Los trabajadores del ayuntamiento quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los trabajadores del ayuntamiento que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores del ayuntamiento que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Artículo, por la legislación laboral.

50.2 Ejercicio de la potestad disciplinaria

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

50.3. Faltas disciplinarias

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El incumplimiento notorio de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma

3. Las faltas graves serán establecidas en las reuniones periódicas de la comisión paritaria del convenio y, una vez aprobadas, se anexarán al presente texto, como parte del mismo, siempre atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las faltas leves serán establecidas en las reuniones periódicas de la comisión paritaria del convenio y, una vez aprobadas, se anexarán al presente texto, atendiendo a las anteriores circunstancias.

50.3. Sanciones

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- b) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- e) Apercibimiento.
- f) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

En el caso que la sanción sea objeto de revisión en los tribunales de lo social, se procederá a la suspensión de la aplicación de la sanción hasta que recaiga sentencia firme.

50.4. Prescripción de las faltas y sanciones

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

50.5 Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Convenio se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Capítulo XIII

Art. 51. Equiparación entre colectivos

En la medida que sea posible, y siempre de conformidad con la legislación vigente, se tenderá por las partes firmantes a la equiparación entre el personal laboral y funcionario, mediante la utilización de los medios e instrumentos determinados en el EBEP.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Con relación al uso gratuito de las instalaciones del Polideportivo municipal por parte de los empleados del Ayuntamiento, regulado en el artículo 40 del presente texto, mientras se mantenga la gestión indirecta de este servicio y no exista ordenanza reguladora quedará suspendida dicha gratuidad. También quedará suspendida la gratuidad de las actividades colectivas del Centro Cultural por parte de los empleados del Ayuntamiento mientras no se apruebe una ordenanza reguladora al respecto que recoja dicha gratuidad.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL	JORNADA	SALARIO 2013
ARQUITECTO	A1	26	37,5	45332,42
DIRECTOR ÁREA DEPORTES	A2	20	37,5	34840,68
ARQUITECTO TÉCNICO/APAREJADOR	A2	19	37,5	33383,42
INGENIERO OBRAS	A2	19	37,5	33383,42
DIRECTOR E. MÚSICA	A2	19	37,5	31182,06
AYUDANTE DE BIBLIOTECA	A2	19	37,5	31181,92
AGENTE DE DESARROLLO LOCAL	A2	18	37,5	24882,06
PROFESOR DE MUSICA	A2	18	37,5	24869,04
PROFESOR DE DANZA	A2	18	37,5	24869,04
TECNICO JUVENTUD	C1	18	37,5	26055,26
MONITOR MUTIFUNCIONAL	C1	17	37,5	23376,64
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	16	37,5	20294,12
OFICIAL DE PRIMERA	C2	16	37,5	19283,46
PROFESOR PINTURA	C2	14	37,5	20950,30
PROFESOR TEATRO	C2	14	37,5	20950,30
PEÓN	OAP	12	37,5	17117,66
LIMPIADOR	OAP	12	37,5	16876,72
CONSERJE/OPERARIO SERVICIOS MULT.	OAP	10	37,5	17101,98

(03/40.295/13)

